

# СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ

*Э. Л. Боднар, А. Е. Бызова*

## **Сравнительное исследование мотивации трудовой деятельности руководителей организаций, находящихся в муниципальной и частной собственности**

Исследование профессиональной мотивации как важнейшего регулятора трудовой деятельности остается одним из актуальных направлений психологии труда, социальной психологии, современной психологии управления персоналом.

Однако несмотря на обилие литературы, посвященной разным аспектам проблемы мотивации, необходимо отметить недостаточность эмпирических исследований, направленных на изучение и сравнительный анализ трудовой мотивации персонала государственных и частных организаций<sup>1</sup>. Еще меньше существующих на сегодняшний день исследований освещает проблему мотивации руководителей организаций, находящихся в разных формах собственности. Таким образом, дефицит экспериментальных данных о мотивационной специфике профессионального поведения руководителей, работающих в организациях разных форм собственности, и целый комплекс связанных с этой проблемой практических задач определили цель и задачи нашего исследования. Данное сравнительное исследование проводилось на примере анализа трудовой мотивации и мотивационной направленности личности руководителей культурно-досуговых учреждений, находящихся в частной и муниципальной собственности.

Для анализа деятельности названных организаций привлекался ряд нормативных актов<sup>2</sup>. В соответствии с ними культурно-досуговые учреждения определяются как учреждения, предоставляющие населению услуги по проведению различных по форме и тематике культурных мероприятий (праздников, представлений, смотров, фестивалей, конкурсов, концертов, выставок, вечеров, спектаклей, дискотек, обрядов, игровых и

развлекательных программ и др.), организации работы клубных формирований (любительских творческих коллективов, кружков, студий, любительских объединений, клубов по интересам различной направленности и др.), оказанию справочных, информационных и рекламно-маркетинговых услуг, предоставлению других видов досуговых и сервисных услуг в сфере культуры и смежных отраслях. В соответствии с законодательством в Свердловской области могут создаваться государственные, муниципальные и частные организации культуры и искусства — театры, кино-театры, концертные организации, дома и дворцы культуры, клубы и др.<sup>3</sup> Важнейшими критериями классификации культурно-досуговых учреждений являются следующие: 1) форма собственности предприятий и учреждений культуры и досуга (учреждения федеральной, муниципальной и частной собственности, субъектов РФ); 2) разновидность деятельности и вид продукта культурно-досугового учреждения (полиграфические комбинаты, художественные мастерские, фабрики народных промыслов; предприятия, осуществляющие в основном торговлю культурными товарами и предметами искусства); 3) целевая направленность предприятий и учреждений досуга (культурное просветительство, художественное творчество, отдых и развлечение аудитории и др.)<sup>4</sup>.

Наше исследование проводилось на группе руководителей частных и муниципальных культурно-досуговых учреждений г. Екатеринбурга и Свердловской области, оказывающих услуги по организации досуга, отдыха и развлечения аудитории. Базой исследования стали курсы повышения квалификации Свердловского государственного областного дворца народного творчества.

Обзор литературных данных указывает на то, что существующие различия в структуре мотивации труда рядовых сотрудников организаций разных форм собственности обусловлены различием мотивирующих факторов труда, таких как система стимулирования, характер организационной культуры и пр.<sup>5</sup> При этом у работников предприятий государственного сектора сильно выражены установки на альтруизм, творчество, деловую активность и социальную полезность. В отличие от них у работников частных предприятий выражена эгоистическая направленность, стремление к личному первенству и престижу, социальному статусу, комфорту и жизнеобеспечению, а также установка на деньги. Исходя из этих данных мы предположили, что и у руководителей предприятий разных форм собственности можно наблюдать аналогичные различия в трудовой мотивации. В частности:

— руководителям муниципальных учреждений в большей степени характерна внутренняя мотивация труда (удовлетворение от самого про-

цесса и содержания труда, понимание общественной полезности деятельности), а руководителям коммерческих организаций — внешняя положительная мотивация (заработок, признание, статус);

– в структуре трудовой мотивации руководителей муниципальных учреждений преобладает деловая направленность личности, а в структуре мотивации руководителей коммерческих организаций — общежитейская (ярко выражены мотивы собственного благополучия);

– руководителям муниципальных учреждений в большей степени свойственна мотивация избегания неудач, тогда как руководителям коммерческих организаций — мотивация достижения успеха и склонность к риску.

Для получения фактического материала и проверки наших предположений были использованы методики «Структура мотивации трудовой деятельности» К. Замфир<sup>6</sup>, «Диагностика мотивационной структуры личности» В. Э. Мильмана<sup>7</sup>, «Мотивация к успеху» и «Мотивация к избеганию неудач» Т. Эллерса<sup>8</sup>, «Степень готовности к риску» Г. Шуберта<sup>9</sup> и статистический критерий Манна-Уитни.

В исследовании приняли участие руководители коммерческих и муниципальных культурно-досуговых учреждений города Екатеринбурга и Свердловской области (по 20 человек в каждой группе, в возрасте от 32 до 55 лет, женщины, все имеют высшее образование).

Результаты, полученные по методике К. Замфир, свидетельствуют о следующем: у руководителей муниципальных учреждений в структуре мотивации трудовой деятельности в 75 % случаев преобладает внутренняя мотивация (рис. 1). Под внутренними мотивами понимается то, что порождается в сознании человека самой трудовой деятельностью: понимание ее общественной полезности; удовлетворение, которое приносит работа, то есть результат и процесс труда. Внутренняя мотивация возникает из потребностей самого человека, поэтому на ее основе он трудится с удовольствием, без какого-либо внешнего давления. Также у одного человека (5 %) было выявлено равное соотношение внешней положительной и внешней отрицательной мотивации.

Внешняя мотивация связана с характеристиками труда как такового: заработная плата, боязнь осуждения как несоответствие должности, потребность в карьерном росте, престиже и т. д. К внешней положительной мотивации относятся материальное стимулирование, продвижение по службе, одобрение со стороны коллег, престиж, то есть те стимулы, ради которых человек считает нужным приложить свои усилия. У четырех человек (20 %) было обнаружено преобладание внешней отрицательной

мотивации как побудителя деятельности. К такого рода мотивации относятся наказания, критика, осуждение, штрафы, страх и т. п.

В группе руководителей частных организаций только шесть человек (30 %) указали внутреннюю мотивацию как главенствующую структуру. У двоих было выявлено равное соотношение внутренней и внешней положительной мотивации. У 11 человек (55 %) преобладает внешняя положительная мотивация. Для одного характерно равное соотношение внешней положительной и внешней отрицательной мотивации. Причем среди 20 руководителей частных организаций нет ни одного случая преобладания внешней отрицательной мотивации. Статистическая обработка выявила достоверные различия в выраженности внутренней мотивации у руководителей муниципальных учреждений по сравнению с частными ( $U_{\text{эмп.}} = 119$ ,  $U_{\text{кр.}} = 138$  при  $p = 0,05$ ) и различия по выраженности внешней положительной мотивации у руководителей частных организаций по сравнению с муниципальными ( $U_{\text{эмп.}} = 119$ ,  $U_{\text{кр.}} = 138$  при  $p = 0,05$ ). Таким образом, полученные нами данные по группе руководителей согласуются с данными по группе рядовых сотрудников организаций разных форм собственности.

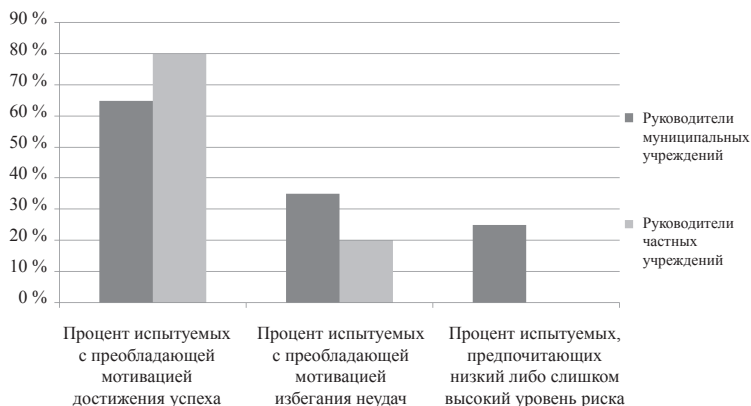
При объяснении этих данных следует обратить внимание на то, что, как следует из нормативных актов, в муниципальных организациях две трети предоставляемых услуг оказывается на бесплатной основе. Например, на бесплатной основе оказываются такие услуги как проведение общественно и социально значимых культурно-массовых мероприятий, культурное обслуживание наименее защищенных слоев населения, поддержка деятельности основных (концертных) составов любительских творческих коллективов, патриотическое воспитание детей и молодежи, развитие национальных культур народов Урала<sup>10</sup>. При этом для выплаты заработной платы применяется тарифная система оплаты труда, установлены также надбавки к должностному окладу. Выплата надбавок производится пропорционально фактически отработанному времени в соответствии с квалификационной категорией, присвоенной по результатам аттестации<sup>11</sup>. Поэтому вполне понятно, что для того, чтобы трудиться в домах культуры, клубах, кружках и т. п., находящихся в муниципальной собственности, специалисты должны любить свое дело, т. е. быть внутренне мотивированы.

С другой стороны, частные культурно-досуговые учреждения ориентированы на оказание услуг коммерческого характера. Причем с развитием рыночных отношений культурно-досуговая деятельность вплотную приблизилась к маркетинговым технологиям, в основании которых лежат поиск и удовлетворение потребностей отдельных граждан и социальных

групп. Сама же культурно-досуговая деятельность постепенно трансформируется в индустрию досуга. Система стимулирования труда руководителей данных учреждений складывается из двух частей — постоянной и переменной. Постоянная часть зарплаты (оклад) фиксируется в виде твердой суммы (в рублях или другой валюте) при приеме на работу. Как правило, оклад изменяется достаточно редко. Обычно это случается в результате переоценки работодателем вклада сотрудника в общее дело или при переходе на новую должность. Поэтому роль оклада в мотивации труда чаще всего минимальна. Переменная часть включает в себя премии, бонусы и участие в прибыли. В различных организациях доля переменной части и ее структура варьируются. В данном случае активность деятельности по поиску клиентов, заказов на оказание услуг напрямую отражается как на материальном благополучии персонала, так и на стабильности организации.

Анализ данных по методике В. Э. Мильмана, касающихся таких интегральных показателей, как деловая и общежитейская направленности личности, статистически достоверных различий между группами не выявил. Однако были обнаружены различия по выраженности мотива «Жизнеобеспечение» ( $U_{\text{эмп.}} = 123$  при  $U_{\text{кр.}} = 138$ ,  $p = 0,05$ ), который является одним из компонентов общежитейской направленности личности, и мотива «Общая активность» ( $U_{\text{эмп.}} = 74$  при  $U_{\text{кр.}} = 138$ ,  $p = 0,05$ ) как компонента деловой направленности у руководителей частных предприятий. Эти результаты мы также склонны объяснять спецификой организаций, в целом обусловленной формой собственности, что отражается в системе мотивационных факторов: материальное, жизненное благополучие руководителей частных предприятий всецело зависит от их деловой активности и инициативы.

По результатам методик «Мотивация к успеху», «Мотивация к избеганию неудач» Т. Эллера и «Диагностика степени готовности к риску» Г. Шуберта статистически достоверных различий между группами руководителей частных и муниципальных учреждений выявлено не было. Тем не менее, полученные результаты позволяют проследить тенденцию в отношении стремления к успеху и избеганию неудач в этих группах, что согласуется с литературными данными (рис. 1). При этом необходимо отметить, что пять руководителей муниципальных учреждений (25 %) демонстрируют либо заниженный, либо слишком высокий уровень риска, что является индикатором преобладания мотивации избегания неудач<sup>12</sup>.



*Рис. 1.* Сравнение выраженности показателей мотивации достижения успеха, мотивации избегания неудач и склонности к риску у руководителей муниципальных и частных предприятий

Таким образом, исследование указывает на тождественность мотивационных структур как сотрудников, так и руководителей, включенных в функционирование частных или муниципальных предприятий. Бесспорно, затронутая проблема требует дальнейшей разработки на более крупных и разнообразных выборках, что позволит выявить специфику мотивационной регуляции трудового поведения персонала и руководства в организациях разных форм собственности и создать условия для повышения эффективности работы по мотивированию персонала данных организаций.

Полученные в нашем исследовании данные могут быть полезны для практических психологов, специалистов по работе с персоналом, руководителей государственных и частных организаций.

<sup>1</sup> См.: Алексеева В. Н. Особенности трудовой мотивации персонала государственных и частных предприятий : материалы XVI Междунар. науч. конф. студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов — 2009». Секция «Психология». М., 2009.

<sup>2</sup> О культурной деятельности на территории Свердловской области : закон Свердл. обл. от 22 июля 1997 г. № 43-03 (в ред. областных законов от 28.03.2005 г. № 14-03; от 14.06.2005 г. № 55-03, от 20.03.2006 г. № 15-03); Об оплате труда работников областных государственных учреждений культуры и искусства Сверд-

ловской области : постановление правительства Свердл. обл. от 14 июня 2005 г. № 466-ПП.

<sup>3</sup> См.: О культурной деятельности на территории Свердловской области : закон Свердл. обл. от 22 июля 1997 г. № 43-03 (в ред. областных законов от 28.03.2005 г. № 14-03).

<sup>4</sup> См.: Об оплате труда работников областных государственных учреждений культуры и искусства Свердловской области : постановление правительства Свердл. обл. от 14 июня 2005 г. № 466-ПП.

<sup>5</sup> См.: *Алексеева В. Н.* Особенности трудовой мотивации персонала государственных и частных предприятий; *Новаторов В. Е.* Современные технологии культурно-досуговой деятельности: состояние, проблемы, перспективы развития // Вестн. Омск. ун-та. 1999. № 3.

<sup>6</sup> См.: *Замфир К.* Удовлетворенность трудом. М., 1983.

<sup>7</sup> Цит. по: *Ильин Е. П.* Мотивация и мотивы. СПб., 2003.

<sup>8</sup> Цит. по: *Столяренко Л. Д.* Основы психологии : практикум. Ростов н/Д., 2005.

<sup>9</sup> См.: там же.

<sup>10</sup> См.: О культурной деятельности на территории Свердловской области.

<sup>11</sup> См.: Об оплате труда работников областных государственных учреждений культуры и искусства Свердловской области.

<sup>12</sup> См. об этом: *Столяренко Л. Д.* Указ. соч.

*Э. Л. Боднар, В. А. Горобец*

## **Основные тенденции исследований представлений о профессии психолога**

В. И. Вернадский в начале XX в. предложил термин «психозойская эра» для обозначения периода развития Земли, связанного с появлением разума и психики человека. Позже некоторые психологи стали использовать это понятие для того, чтобы подчеркнуть возросшее влияние психологии на жизнь современных людей, необходимость в знании каждым человеком элементарных психологических законов и явлений как для личных, так и для профессиональных взаимоотношений. Однако в начале XXI в. исследователи начинают отмечать психологическую безграмотность населения, в том числе и отсутствие знаний о профессии психолога. Так, многие люди путают понятия «психолог» и «психотерапевт», причисляют психологов к экстрасенсам, гадалкам и иным оккультным служителям. Знания о том, что думают обычные люди о специалистах данной области, какой информацией владеют об их деятельности, способствуют эффективному взаимодействию психологов с обществом.